

責任制=爆肝又沒有加班費？

韓仕賢（全國金融業工會聯合總會秘書長）



勞動觀測站

明樺與逸珊是社會系大三學生，這學期修了一門「勞動社會學」的課程，期末要合作完成一份專題報告。

今天兩個人約在圖書館找資料及討論內容，正好瞄到圖書館布告欄後天晚上的專題演講海報，「學校真是佛心來著，根本就是特地安排這場演講給我們聽的嘛！」逸珊忍不住轉了個圈子，與明樺擊掌歡呼！原來是圖書館安排了台灣職業安全健康連線執行長專題演講「工作是謀生？還是找死？—拒絕過勞人生」，而這個題目正好與她們這份報告想要探討的「責任制」對於勞工影響的主題有關。

當天的演講沒有冷場，明樺與逸珊邊聽邊做筆記，讓明樺震撼的是日本「過勞死」問題相當嚴重，數十年的死亡案例持續創新高；2016年就有份報導指出，截至2015年3月為止的上年度，日本因過勞死申請補償獲准的案件達2,310件，創歷史新高。

明樺與逸珊認為，日本職場常見「加班是敬業的表現」這類扭曲的職場潛規則，正是日本勞工因為過勞而影響健康的主因。接下來，她們的報告將拉回臺灣的勞動現場，探討勞動基準法關於「責任制」的規定，為何會被無良雇主濫用，導致員工的加班時數爆表卻又領不到加班費，甚至因為超時工作嚴重，而發生過勞職災的悲劇！



勞動放大鏡：什麼是「責任制」

我國勞動基準法（勞基法）自73年8月1日起正式施行，是我國最重要的勞動保護法律。雇主與勞工所約定之勞動條件—尤其是工作時間與工資事項，影響勞工健康、福祉及權益甚鉅；所以除了勞基法有特別規定外，不可以低於該法所規定的最低標準，更不允許勞雇雙方以「契約自由」而規避之。

然而勞基法施行之初，僅有農林漁牧、製造、營造、大眾傳播業等勞工得以適用，故勞工團體長期推動「勞基法一體適用」的訴求，大聲疾呼應將所有受僱者納入勞基法的保障。政府於85年底首次修正勞基法，擴大其適用範圍，明定至遲於87年底前，原則上適用於一切勞雇關係。同時，由於我國服務業的就業人數日增，且其工作性質與工廠勞工不同，而與傳統工時制度所規範之規律性、標準化的生產模式不同；為使工作性質特殊之工作者得以順利適用勞基法，乃增訂第84條之1（即俗稱的「責任制」規定），以作為當時新適用勞基法之行業，面對勞基法工時規定之配套措施。現行中央主管機關核定公告適用勞基法第84條之1工作者計有76項，非屬核定公告之工作者，尚不得適用勞基法第84條之1規定，其工時、工資等勞動條件，仍應符合勞基法一般工時相關規定。

勞基法第84條之1明定：「經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。」。

勞基法施行細則第50條之1進一步將所稱「監督、管理人員」、「責任制專業人員」及「監視性或間歇性工作」定義如下：

- 一、 監督、管理人員：係指受雇主僱用，負責事業之經營及管理
工作，並對一般勞工之受僱、解僱或勞動條件具有決定權力之主
管級人員。
- 二、 責任制專業人員：係指以專門知識或技術完成一定任務並負
責其成敗之工作者。
- 三、 監視性工作：係指於一定場所以監視為主之工作。
- 四、 間歇性工作：係指工作本身以間歇性之方式進行者。

另外，勞基法施行細則第50條之2並明定：「雇主依本法第八十四條之一規定將其與勞工之書面約定報請當地主管機關核備時，其

內容應包括職稱、工作項目、工作權責或工作性質、工作時間、例假、休假、女性夜間工作等有關事項。」。

易言之，此一條文明定經勞動部核定公告之工作者，得由勞雇雙方另行約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備後，不受勞基法第30條（每日正常工時不得超過8小時，每週不得超過40小時）、第32條（每日加班時數連同正常工時不可超過12小時，每月加班時數不得超過46小時）、第36條（每7日應有2日之休息，其中1日為例假日，1日為休息日）、第37條（國定假日應休假）、第49條（不得使女性勞工於午後10時至翌晨6時工作）規定之限制；其規定意旨在使部分工作性質特殊者，與雇主間有合理協商工作時間之彈性，但並非就可以使勞工之工作時間完全不受限制、或無例假與休假，甚至不另給予延時工資（加班費）。

然而企業追求利潤極大化，欲以最小支出成本以換取最大利潤，故常見壓低人事成本、不利益變更勞動條件等問題叢生；所以企業動輒以「責任制」之名違法濫用，致使勞資爭議迭生，歷年來司法實務亦屢見雇主違法之判決，故批評檢討「責任制」之聲浪不斷。

以保全業之保全人員（屬監視性、間歇性工作者）於87年7月27日經核定公告為得適用勞基法第84條之1規定之工作者為例，因其勞動條件惡劣，長期處於長工時、高壓力、低薪資、高流動率的勞動環境之中；在100年之前，各地方政府核定保全人員的每月工時約為288-360小時，遠高於勞基法所規定的每月正常工時，雇主不僅無須另外給付加班費，甚至還超過勞動部所訂定的「過勞死」認定標準，致使賣力、甚至賣命工作的保全人員不僅犧牲了家庭與休閒，還可能賠上了自己的健康與生命！

為此，勞動部於104年6月24日修正發布「保全業之保全人員工作時間審核參考指引」，規範重點包括：

- (1) 每日正常工作時間不得超過10小時；連同延長工作時間，1日不得超過12小時。2個出勤日之間隔至少應有11小時。
- (2) 保全業之一般保全人員每月正常工時上限為240小時，每月延長工時上限為48小時，每月總工時上限為288小時。
- (3) 人身保全及運鈔車保全，每4週內正常工作時間不得超過168

小時。

- (4) 勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假。經由彈性約定，得於2週內安排勞工2日之休息，作為例假。雇主不得使勞工連續工作超過12日。
- (5) 紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。但年度休假不宜均以加給假日出勤工資方式實施。
- (6) 異常工作負荷促發疾病之預防，雇主應依職業安全衛生設施規則第324條之2規定，參考「異常工作負荷促發疾病預防指引」，採取必要之預防措施，其措施應列為勞雇約定之重要參考。



勞動小提醒：如何保障「責任制」工作者勞動權益

在現實的勞動現場，勞方（勞工及工會）通常在勞資談判中居於弱勢地位，加上適用「責任制」之工作者，雇主得另訂工時基準，以排除適用勞基法工時、例假、休假及女性夜間工作等限制之規定，確實對於勞工有不利之影響。故面對勞雇雙方協商地位不對等的問題，為了防止雇主強勢片面與勞工約定採取「責任制」工時，筆者曾撰文主張確有必要檢視適用「責任制」工作者之四項法定要件及其工作條件內涵，以落實「不損及勞工之健康及福祉」之立法意旨¹：

一、適用對象須經中央主管機關核定公告

勞動部依法核定公告「責任制」之工作者，才得以排除工時等規定，非可任由勞資雙方約定「責任制」條款或合意排除適用部分勞基法之規定，甚至法院都不得代替勞動部逕行認定哪些工作者可以適用「責任制」，否則無異是架空行政機關介入保護之角色。

二、必須由勞雇雙方另行書面約定

包括職稱、工作項目、工作權責或工作性質、工作時間、例假、休假、女性夜間工作等有關事項，須勞雇雙方以勞動契約訂定或

¹ 韓仕賢，高階白領勞工現況及法制探討—以「高薪白領主管」納入責任至為範圍，收錄於臺北大學法律學院比較法資料中心、勞動法研究中心主編，高階白領勞工之工作時間除外適用制度—四國之比較，元照，2020年6月，17-24頁。

另行約定後，由雇主將其與勞工之書面約定報請當地主管機關核備；故不可以僅憑相關會議紀錄及勞工簽名為之，如此不具約定效力，應繼續適用原來的工時規定。

三、所約定之勞動條件應參考勞基法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉

勞基法第84條之1規定意旨在使部分工作性質特殊者，與雇主間有合理協商工作時間之彈性，並非雇主就可以因此使勞工完全排除勞基法有關工時、休假等規定，甚至「誤解」可以完全排除勞基法之適用，而違法使勞工之工作時間完全不受限制，或無例假、休假及不另給予延時工資。

(一) 具體規範排除適用後之勞動條件

首先，工作時間部分，適用「責任制」規定之工作者雖可不受每日正常工作時間不得超過8小時、每週正常工作總時數不得超過40小時等限制；但基於預防勞工因超時工作而過勞之情形，明確每日工時上限有其必要。故在特定行業之工時規範，由中央主管機關訂定審核準則，或地方主管機關自行訂定具體之審查標準，以「新北市政府審查適用勞基法第84條之1工作者工時標準」為例，其針對保全業經理級以上人員符合勞基法施行細則第50條之1第1款規定之工作者所訂之工時限制如下：(1) 每日正常工時不得超過10小時，連同延長工時1日不得超過12小時。(2) 每月正常工時不得超過240小時，全月總工時不得超過288小時。(3) 遇有緊急情況者，每日正常工時連同延長工時不得超過14小時，惟下次出勤應間隔至少12小時。(4) 勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假。經由彈性約定，得於2週內安排勞工2日之休息，作為例假，雇主不得使勞工連續工作超過12日。

關於女性夜間工作，「臺北市政府核備勞動基準法第84條之1約定書審查基準」則要求雇主應提供必要之安全衛生設施，且如無大眾運輸工具可資運用時，須提供交通工具或安排女工宿舍；但女工因健康或其他正當理由或於妊娠

或哺乳期間，雇主不得強制其工作。同時要求雇主申請核備約定書，應檢附文件之一為「無醫師建議須調整或縮短工作時間及更換工作內容之簽訂約定書人員名冊」，此乃導入職業安全衛生法中對於勞工健康維護及管理之概念，而跳脫對工時之直接規制，自勞工健康維護之觀點予以個案審查之作法，有其積極性意義。

在例假方面，新北市政府及臺北市政府均訂有「七休一」之例假原則，如經勞資雙方彈性約定，得於2週內安排勞工2日之休息，作為例假。雇主非因勞基法第40條所列天災、事變或突發事件等法定事由，縱經勞工同意，亦不得使勞工在該例假日工作（臺北市）；而且雇主不得使勞工連續工作超過12日（新北市）。至於休假方面，紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假，工資由雇主照給；雇主經勞工同意於休假日出勤者，應加倍給付工資。

為符合「不得損及勞工之健康及福祉」之規定，積極性之作法應是思考所有適用勞基法第84條之1的特殊行業工作者，在勞雇另行約定及地方主管機關核備時皆應考量其特殊性與過勞之風險，明定不致危害勞工生命、健康的工時上限，以及應有防範過勞的相關配套措施。例如對於夜間工作的工時限制，使勞工免於發生職業災害；定期健康檢查的安排，對於檢查結果異常之勞工，應由醫護人員提供健康指導，其經醫師健康評估結果，不能適應原有工作者，應參採醫師之建議，調整工作或縮短工作時間，並採取健康管理措施；休假日徵得勞工同意出勤及延長工時之加班費計算原則；以及縮短年總工時的全盤規劃，達成降低勞工健康損害或職業災害發生之機率。

（二）落實遵守未被排除適用之勞動條件

因雇主僅得與適用「責任制」之工作者另行約定特定數項勞基法工時等事項，而非整部勞基法排除適用，故關於加班費給付、雇主應置備勞工出勤紀錄及核實記載之義

務、休假日工作之工資加倍發給、雇主不得強制勞工正常工作時間以外之工作，以及請假、休息時間、特別休假等規定並未排除，仍有勞基法之適用。

尤其勞基法第84條之1並無排除第24條加班費之規定，因此如果超出約定之正常工作時間，雇主不可藉此免除勞基法給付法定加班費之義務，而且不得另行約定比法定加班費更低之條款。甚至，加班費不應該只是以基本工資計算之。所以雇主應依勞基法第30條第5項規定，置備勞工出勤紀錄，勞工如有超出約定之正常工作時間，雇主仍應負有依同法第24條、第39條規定給付延長工時工資及休假日出勤加倍發給工資之義務。

四、**必須報請當地主管機關核備**

針對勞雇雙方就工作時間等另行約定未經核備，是否仍受勞基法相關規定限制之問題，釋字第726號解釋（依勞基法第84條之1另行約定而未經核備之效力案）指出，由於工時之延長影響勞工之健康福祉甚鉅，為避免勞工因處於弱勢而遭雇主恣意浮濫約定，基於憲法保障勞工工作權之意旨，肯認行政機關之核備為直接規制勞動關係之生效要件；惟如未經地方行政機關核備，勞雇雙方之約定並不因之全面無效，而是容許法院針對該約定對勞工不利之部分，本於落實勞工權益之立法目的，依勞基法第30條等規定予以調整。



勞動大挑戰

案例²：芸芸（化名）是一名處理海外業務客服的勞工，平日早上九點半上班，**加班是常態**，每個月至少有一半以上的時間需工作至晚上十一點才能下班；雖有週休二日，但每到了星期五，便是芸芸的惡夢開始，工作到週六凌晨是家常便飯，甚至還有到凌晨三、四點的

² 資料來源：<http://www.bankunions.org.tw/?q=node/2376>

情況，六、日回到家，就累到只能放空。芸芸想到爸媽再過幾年都將退休，而家裡的房貸還沒償還完畢，就很掙扎要不要辭去這份令她身心俱疲的工作…。

請問：

1. 這個案例中的勞工是適用勞基法第 84 條之 1 的工作者嗎？
2. 如果你是芸芸的家人或朋友，你會給她什麼建議？

問答參考：

1. 勞動部依法核定公告勞基法第 84 條之 1 的工作者可至勞動部網站 [查詢](https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28166/28218/28222/30375/post) (<https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28166/28218/28222/30375/post>)，本案例勞工所從事之工作，並非適用勞基法第 84 條之 1 的工作者。然而很多雇主會故意以「責任制」為藉口，甚至宣稱公司上班不用打卡，只要把工作完成就可以了，往往違法使勞工超時工作，最後可能導致發生勞工過勞悲劇。
2. 因為芸芸並非適用勞基法第 84 條之 1 的工作者，可以建議勞工當事人向工作所在地勞工行政主管機關申請勞資爭議調解或向勞工檢查機構檢舉，就工時過長、未給付加班費等事項進行勞動檢查，使雇主的違法行徑透過行政機關的作為予以導正。或者公司內部若有工會，勞工也可以向工會提出上列事證，請工會出面為其所受不合法待遇與雇主談判。